



Prestation sans limite de durée

Par **allastor**, le **24/10/2013** à **13:33**

Bonjour,

Voilà mon cas :

J'ai fait 2 ans d'apprentissage en informatique et étant en alternance dans une grande entreprise ayant un service informatique interne. J'étais donc là en renfort d'une équipe existante de salariés internes et ai été formé par ces derniers.

A la fin des 2 ans d'apprentissage, je n'ai pas eu de proposition d'embauche et j'ai donc quitté cette société.

J'ai appris quelques mois plus tard qu'un ancien collègue démissionnait et j'ai donc re-postulé dans l'entreprise pour reprendre son poste. J'ai passé un entretien qui a été une formalité puisque l'entreprise me connaissait déjà et m'avait formé. Par contre on m'a annoncé que lorsque j'avais quitté l'entreprise à la fin de mon apprentissage, mon "poste" avait été remplacé par un "poste" de prestataire, et donc que ça serait le prestataire actuel qui serait embauché en interne, et que moi je ne serais pas embauché directement dans l'entreprise, mais qu'on allait me présenter à une SSII qui me placerait dans l'entreprise (donc en gros que ça ne changerait rien pour moi hormis le nom de l'employeur).

Actuellement cela fait 7 ans que je suis en "mission" dans cette entreprise, sous les ordres directs du responsable informatique, soumis aux règles du service etc... Mon ordre de mission ne comporte aucune durée, aucune tâche particulière, j'ai une adresse mail interne de l'entreprise cliente, un véhicule de service, c'est l'entreprise cliente qui valide mes congés, mes horaires, accorde ou non des primes... Le client paye ma SSII à la journée. Tous les salariés internes du service informatique ont été remplacés petit à petit par des prestataires comme moi.

D'après les recherches que j'ai faites sur le sujet, je pense qu'on est en plein délit de marchandage et de prêt de main d'oeuvre dissimulé car je n'apporte aucun savoir faire spécifique à l'entreprise, que le lien de subordination est établi, et que je suis lésé du fait que je n'ai pas accès au CE par exemple, à certaines primes, aux plans d'actionnariats etc...

Du coup j'aimerais savoir précisément quels sont mes recours dans ce contexte, et si le fait que tous les salariés aient été remplacés par des prestataires pose problème pour établir le délit.

Merci d'avance pour vos réponses !

J'ai aussi un autre problème par rapport à ma rémunération : je n'ai jamais été augmenté officiellement depuis 7 ans dans ma SSII. Par contre mon employeur a augmenté

régulièrement le montant du virement mensuel sur mon compte sans changer la fiche de paye. Ce qui fait qu'à l'heure actuelle j'ai un écart qui varie entre 300 et 400€ entre le net de la feuille de paye et ce que j'ai réellement sur mon compte chaque mois. (l'écart varie en fonction des jours travaillés, c'est ce que m'avait indiqué mon employeur : que mon augmentation se ferait sous formes d'indemnités journalières...).

Donc en gros, si je travaille tout le mois je gagne un salaire correct, par contre si je pose des congés ou si je suis malade, je gagne moins. Mon 13ème mois est calculé sur le salaire de base et n'a donc jamais évolué.

Je cotise moins pour la retraite et le chômage (ce qui fait que mes indemnités en cas de licenciement seraient calculées en fonction du salaire officiel, et non par rapport à ce que je gagne vraiment).

Il est impossible pour moi à l'heure actuelle de prétendre à un logement ou un prêt immobilier dans ces conditions.

Donc au final beaucoup d'inconvénients pour moi, et beaucoup d'avantages pour mon employeur qui ne paie pas + de charges, du coup.

Du coup j'aimerais aussi savoir quels sont mes recours pour cette situation ?

Désolé pour le pavé, mais je cumule les problèmes...

Par **P.M.**, le **24/10/2013 à 14:19**

Bonjour,

Il semble effectivement que vous pourriez plaider le délit de marchandage en plus que l'employeur semble dissimuler une partie de vos revenus éventuellement par une obscure indemnité journalière de déplacement ou autre si elle n'apparaît pas sur vos feuilles de paie mais pour étudier un tel dossier, je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **Juriste-social**, le **24/10/2013 à 18:33**

Je vous conseille également d'envoyer un courrier à l'inspection du travail. Votre cas les intéressera sûrement, vous ne devez probablement pas être le seul dont les bulletins de paie sont faussés...

Par **P.M.**, le **24/10/2013 à 19:25**

En tout cas, l'Inspecteur du travail aura un pouvoir limité pour notamment régler le délit de marchandage et avant de dénoncer ces faits, il vaudrait mieux vous assurer de vos droits et preuves pour ne pas risquer une plainte en dénonciation calomnieuse...

Il vaudrait donc mieux traiter le problème dans son ensemble, après conseils...

Par **allastor**, le **25/10/2013 à 11:45**

Bonjour,

Merci de vos réponses, qui confirment ce que je pensais.

Effectivement mon cas est complexe car plusieurs aspects sont mélangés... Je vais donc prendre conseil de façon plus poussée avant d'entamer plus de démarches.

Pour répondre à Juriste-social, je suis le seul dont les bulletins de paie sont faussés puisque je suis le seul salarié de cette entreprise qui a été créée spécialement pour mon recrutement (mon patron est un ami du responsable informatique pour lequel je suis en prestation...).

Par **Juriste-social**, le **25/10/2013** à **11:49**

Effectivement, la meilleure des choses à faire est de solliciter un conseil plus poussé sur votre cas.

Bon courage.